

## BAB V

### PENUTUP

Pada bab lima ini penulis mengambil kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan. Selanjutnya, penulis membuat implikasi manajerial dan merumuskan saran. Kesimpulan, implikasi manajerial dan saran tersebut adalah sebagai berikut:

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Kesadaran diri berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya kesadaran diri mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.
2. Kemampuan mengatur diri berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya kemampuan mengatur diri mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.
3. Kesadaran sosial berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya kesadaran sosial mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.
4. Keterampilan hubungan sosial berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya Keterampilan hubungan sosial mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.

#### 5.2. Implikasi Manajerial

Kecerdasan emosional merupakan suatu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan pada pegawainya, karena baik secara langsung maupun tidak

langsung dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*, tentunya pegawai harus menyadari pentingnya meningkatkan kecerdasan emosional agar *Organizational Citizenship Behavior* dapat optimal. Peningkatan kecerdasan emosional dapat dilakukan dengan melakukan kegiatan bersama secara terbiasa untuk saling peduli dan saling menolong sehingga terbentuk kecerdasan emosi yang tinggi pula.

Dimensi kecerdasan emosional pada penelitian ini adalah kesadaran diri, kemampuan mengatur diri, kesadaran sosial, dan keterampilan hubungan sosial. Diperlukan kesadaran diri perawat untuk mampu mengenali perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, serta relatif memiliki tolak ukur yang realistis mengenai kemampuan kerja, yang menjadikan mereka mempunyai kepercayaan diri yang kuat. Untuk kemampuan mengatur diri, diperlukan dapat menangani emosi diri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata hati untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari. Kesadaran sosial dan keterampilan hubungan sosial dapat dilakukan dengan sedikit lebih mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu, sehingga lebih unggul dalam menangani emosi mereka ketika berhubungan dengan orang lain dari berbagai tipe.

Berdasarkan temuan statistik deskriptif pengaturan diri pada item pertanyaan X7 dengan kategori sedang, mengenai berpikir bahwa orang lain mengandalkan mereka dan X14 dengan kategori sedang, mengenai membuat keputusan yang tidak tepat ketika mereka sedang sedih. Pihak rumah sakit dapat melakukan pelatihan

*leadership/teamwork* serta kegiatan seminar yang diadakan oleh pihak rumah sakit mengenai *emotional intelligence*.

Temuan statistik deskriptif kesadaran sosial pada item pertanyaan X15 dengan kategori sedang, mengenai menyakiti orang lain ketika mereka sedang marah dan X20 dengan kategori sedang, mengenai cenderung pendiam dan pemalu dalam setiap kegiatan-kegiatan sosial. Pihak Rumah Sakit Panti Rapih dapat melakukan kegiatan sebuah pelatihan *teamwork*, bakti sosial, seminar/pembinaan yang sifatnya menyenangkan mengenai *emotional Intelligence* kepada perawatnya.

Temuan statistik deskriptif *organizational citizenship behavior* pada item pertanyaan Y6 dengan kategori rendah, mengenai suka mengeluh untuk untuk mendapatkan pelayanan/menarik perhatian, Y7 dengan kategori rendah, mengenai suka mengeluh tentang hal-hal sepele. Y8 dengan kategori rendah, mengenai cenderung lebih-lebihkan masalah kecil, Y9 dengan kategori rendah, mengenai selalu fokus pada apa yang salah, Y10 dengan kategori rendah, mengenai selalu menemukan kesalahan pada yang dilakukan organisasi, Y12 dengan kategori sedang, mengenai kehadiran di tempat kerja, Y13 dengan kategori rendah, mengenai mengambil istirahat/cuti tambahan. Pihak Rumah Sakit Panti Rapih sebaiknya terus memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, misalnya dengan memberikan reward kepada perawat yang berprestasi, dan meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan, pengembangan kompetensi sehingga perawat dapat meningkatkan kualitas diri. Karena perilaku *citizenship* akan lebih muncul pada karyawan yang merasa diperlakukan baik oleh perusahaan. Serta dengan memberikan suasana aman dan nyaman ditempat kerja yang

memungkinkan para perawat untuk dapat berkerja optimal. Jika perawat menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Pada penelitian ini, penulis memiliki keterbatasan. Keterbatasan ini dilihat dari segi waktu, dana, dan sebagainya. Beberapa keterbatasan penelitian yang ada yaitu sebagai berikut:

1. Penulis menyebarkan kuesioner dengan meninggalkan kertas angket sehingga peneliti tidak dapat memastikan apakah responden mengisi kuesioner sesuai dengan yang dialami atau tidak. Dan terdapat beberapa pertanyaan yang memiliki jawaban ekstrem tinggi-rendah pada variabel *organizational citizenship behavior* dimensi *sportsmanship*.
2. Sampel responden dalam penelitian ini dibatasi pada perawat tetap bangsal Elizabeth 1 dan 2 di Rumah Sakit Panti Rapih. Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian di bangsal yang lain atau di luar Rumah Sakit Panti Rapih dan dengan sampel yang lebih besar.
3. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *convenience sampling*. sehingga terkadang teknik *convenience* yang tidak dilakukan secara optimal dapat menyebabkan adanya pengambilan sampel yang tidak relevan sehingga jawaban-jawaban pada kuesioner menjadi bias.

#### 5.4. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian, kesimpulan, implikasi manajerial dan keterbatasan penelitian di atas, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

##### 1. Bagi Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta

- a. Akan lebih baik jika, kesadaran diri pada perawat Rumah Sakit Panti Rapih lebih ditingkatkan tentang bagaimana memahami pengaruh tindakan orang lain terhadap apa yang dirasakan. Memberikan pembinaan mengenali perasaan serta mengamati diri dengan upaya untuk pengetahuan kecerdasan emosi dan mengetahui hubungan antara pikiran, perasaan, dan reaksi yang akan memberikan pengaruh terhadap kecerdasan emosional perawat sehingga membangkitkan kesadaran diri.
- b. Diperlukan peningkatan pengaturan diri sendiri pada perawat Rumah Sakit Panti Rapih agar lebih dapat diandalkan bagi orang lain dan membuat keputusan yang tidak tepat ketika mereka sedang sedih. Hal ini dapat dibenahi melalui pelatihan *leadership/teamwork* serta kegiatan seminar yang diadakan oleh pihak rumah sakit mengenai *emotional intelligence*.
- c. Diperlukan peningkatan kesadaran sosial pada perawat Rumah Sakit Panti Rapih yang menyakiti orang lain ketika mereka sedang marah dan yang cenderung pendiam dan pemalu dalam setiap kegiatan-kegiatan sosial. Pihak Rumah Sakit Panti Rapih dapat melakukan kegiatan

sebuah pelatihan *teamwork*, bakti sosial, seminar/pembinaan yang sifatnya menyenangkan mengenai *emotional Intelligence* kepada perawatnya.

- d. Akan lebih baik jika, keterampilan hubungan sosial pada perawat Rumah Sakit Panti Rapih lebih ditingkatkan tentang bagaimana menjelaskan niat dan perasaannya kepada orang lain. Hal ini dapat ditingkatkan melalui pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan tingkat kecerdasan emosi, seperti *outbond* yang mengedepankan pelatihan tentang kerjasama tim agar tumbuh rasa kepercayaan serta hubungan yang semakin erat antar perawat satu dengan yang lain.
- e. Diperlukan peningkatan *organizational citizenship behavior* pada perawat Rumah Sakit Panti Rapih yang suka mengeluh, melebihi masalah kecil, selalu fokus pada apa yang salah, dan selalu menemukan kesalahan pada apa yang dilakukan organisasi, serta mengenai kehadiran di tempat kerja dan perawat yang mengambil istirahat tambahan/ cuti. Perusahaan sebaiknya terus memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, misalnya dengan memberikan reward kepada perawat yang berprestasi, dan meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan, pengembangan kompetensi sehingga perawat dapat meningkatkan kualitas diri. Karena perilaku *citizenship* akan lebih muncul pada karyawan yang merasa diperlakukan baik oleh perusahaan. Serta dengan memberikan suasana aman dan nyaman ditempat kerja yang memungkinkan para perawat

untuk dapat berkerja optimal. Jika perawat menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

## 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Penulis berharap untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat memperluas populasi dan memperbanyak sampel, agar ruang lingkup dan generalisasi penelitian menjadi lebih luas sehingga kesimpulan yang diperoleh lebih menyeluruh dan komprehensif karena semakin besar jumlah responden, maka semakin kecil kesalahan standar estimasinya.
- b. Penulis hanya meninjau sebagian hubungan saja, untuk peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengadakan penelitian dengan topik yang sama diharapkan dapat memperluas ruang lingkup dengan menambah variabel-variabel lain, misalnya kecerdasan intelektual atau kecerdasan spiritual dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badra, I & Johana. (2005). Hubungan Antara Stres Kerja Dan Motivasi Dengan Kinerja Dosen Tetap Pada Akper Sorong. *Working Paper Series*, Vol. 8, No. 8, pp. 61-74
- Bradbury, T. and Graves, J. (2007), *The Emotional Intelligence (Skills and Tests)*, Translated by Mehdi Ganji and Hamzeh Ganji, Savalan Publications, Tehran
- Casmini. (2007). *Emotional Parenting*. Yogyakarta: Nuansa Aksara.
- Cherniss, C. (2000). *Emotional intelligence and organizational effectiveness*. San Francisco: JosseyBass.
- Cherniss, C., & Goleman, D. (2001). *The Emotionally Intelligence Workplace : How to Select for, Measure, and Improve Emotional Intelligence in individuals, Groups, and Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cooper, R. K. & Sawaf, A. (2002). *Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Eq, M. Z., & R, Agus. (2007). Pengaruh kecerdasan emosi terhadap produktivitas kerja karyawan pada fungsi operasi dan penunjang PT. Pertamina (Persero) Unit Pengolahan Balongan Indramayu. *SINERGI: Kajian Bisnis dan Manajemen*, Vol.9, No.2, pp.179-192.
- George, J. M. and Bettenhausen, K. (1990). Understanding prosocial behavior, sales performance and turnover: A group-level analysis in service context. *Journal of Applied Psychology*, Vol.75, No.6, pp.698-709.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Goleman, D. (1998). *Working With Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books
- Goleman, D. (1999). *Emotional Intelligence*. Jakarta: Gramedia
- Goleman, D. (2000). *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. (Alih bahasa: T. Hermaya). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2004). *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. (Alih bahasa: T. Hermaya). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.



- Goleman, D. (2005). *Working with Emotional Intelligence: Kecerdasan emosi untuk mencapai puncak prestasi*. Alih Bahasa: Alex Tri K. Widodo. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2007). *Emotional Intelligence: Mengapa Emotional Intelligence lebih penting dari pada Intellectual Quotion*. Alih Bahasa: Alex Tri K. Widodo. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, D. (2013). *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gottman, J., De Claire, J. (2003). *Kiat-Kiat Membesarkan Anak yang Memiliki Kecerdasan Emosional*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Greenberg, J., & Baron, A. R. (2003). *Behavior in organizations*. New Jersey:Pearson Education Inc.
- Iqbal, M., & Adamy, Y. (2012). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior di Kalangan Pegawai Sekretariat Kota Banda Aceh. *Jurnal Sains Manajemen & Bisnis Indonesia*, Vol.1, No.2, pp.278-292
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2012). *Organizational Behavior: Key Concept, Skill and Best Practices*. New York: McGraw-Hill.
- Lind, D., Marchal, W. G. & Wathen, S. A., (2015). *Statistical Technique in Business & Economics*. McGraw - Hill International ed. s.l.:Sixteenth Edition.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mustafa, Z., & Agus, R. (2007). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal SINERGI Kajian Bisnis dan Manajemen*, Vol. 9, No.2, pp.179-192
- Novliadi, F. (2007). Organizational citizenship behavior karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasional. *Psikologia Jurnal Pemikiran & Penelitian Psikologi*. Vol.2, No.1, pp.39-46.
- Nurita, M. (2012). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional (EQ) dengan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Selatan. *Jurnal Psikologi Gunadarma*. Vol.1, No.1, pp.1-35.
- Organ, D. W. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in

- leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, Vol.1, No.2, pp.107-142.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & McKenzie, S. B. (1997). Organizational Citizenship Behavior and The Quantity and Quality of Work Group Performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol.82, No.2, pp.262-270.
- Prati, L.M, Douglas, C., Ferris, R.G, Ammeter, P.A, Buckley, R.M. (2003). Emotional Intelligencecomes. *The International Journal Of Organization analysis*, Vol.11, No.1, pp.21-41.
- Purba, D. E & Seniati, A. N. C. (2004). Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Makara, Sosial Humaniora*, Vol.8, No.3, pp.105-111.
- Purwanto, M., (2007). *Instrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rafiei, M. (2015). *The effect of emotional quotient on organizational citizenship behavior in some Iranian hospitals*. *Kybernetes*, Vol.46, No.7, pp.1189-1203
- Rahmawati, L. (2017). *Kesadaran Diri Mahasiswa Akademi Keperawatan X Tentang Kesiapan Merawat Individu Gangguan Jiwa*. Indramayu: Akper Saifuddin Zuhri
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, C. (2013). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. Sumber Yalasangudra Muncar Banyuwangi*. Malang: E-Theses Universitas Islam Negeri Malang
- Satwika, P. A., & Himam, F. (2014). Kinerja karyawan berdasarkan keterbukaan terhadap pengalaman organizational citizenship behavior dan budaya organisasi. *Jurnal Psikologi*, Vol.41, No.2, pp.205-217.
- Sekaran, U. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, & Bougie. (2013). *Edisi 5, Research Methods for Business: A skill Building Approach*. New York: John wiley@Sons.
- Sevilla, C. G.et. al. (1960). *Research Methods*. Quezon City: Rex Printing Company.
- Shapiro. (1998). *Kecerdasan Otak Manusia*. Jakarta: Kanaya Press.

- Shapiro, E. (2001). *Mengajarkan Emotional Intelligence Pada Anak*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Shapiro, E. (2003). *Mengajarkan Emotional Intelligence Pada Anak*. Alih bahasa: Kantjono. Jakarta: Gramedia.
- Soejitno, S. (2002). *Reformasi Perumahan Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sugiyono. (2001), *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumiyarsih, W., dkk. (2012). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, Vol.11, No.1, pp.19-27
- Teresia, N., & Suyasa, S. Y. T. P. (2008). Komitmen organisasi dan Organizational Citizenship Behavior pada karyawan call centre Di PT. X. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol.10, No.2, pp.154-169.



**LAMPIRAN 1**

**KUESIONER**

**KUESIONER PENGARUH DIMENSI-DIMENSI KECERDASAN  
EMOSIONAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR***

Berilah tanda *checklist* (√) atau isian pada jawaban yang tersedia.

Jenis Kelamin : Pria  Wanita

Usia :  Dibawah 30 tahun  
 30 sampai 40 tahun  
 Diatas 40 tahun

Status Pernikahan :  Belum Menikah  
 Menikah

Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK  
 Diploma  
 S1  
 S2  
 S3

Lama Bekerja :  ≤ 3 tahun  
 3-5 tahun  
 ≥ 5 tahun

Saat ini saya bekerja di bangsal :  Elizabeth 1  Elizabeth 2

### Petunjuk Pengisian

Sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Saudara/i ketahui, berilah penilaian terhadap diri sendiri dengan jujur berdasarkan pernyataan di bawah ini dengan cara memberi tanda *checklist* (√) salah satu dari lima kolom, dengan keterangan sebagai berikut:

**STS** : Sangat Tidak Setuju

**TS** : Tidak Setuju

**N** : Netral

**S** : Setuju

**SS** : Sangat Setuju

### Skala 1 (Emotional Intelligence)

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya percaya pada kemampuan saya					
2	Saya menerima ketidaksempurnaan saya					
3	Saya dapat merasakan suasana hati saya sendiri					
4	Saya mengetahui dampak yang akan terjadi dari tindakan saya terhadap yang lain					
5	Saya memahami pengaruh tindakan orang lain terhadap perasaan saya					
6	Saya berperan untuk menyelesaikan permasalahan saya sendiri					
7	Saya berpikir bahwa orang lain mengandalkan saya					
8	Saya bisa mengatasi stress dengan mudah					
9	Saya dapat menerima perubahan dengan mudah					
10	Saya memberi toleransi pada kekecewaan tanpa adanya rasa khawatir					
11	Saya mempertimbangkan solusi-solusi sebelum membuat keputusan					
12	Saya mencoba menggapai peluang yang ada					
13	Saya akan tetap diam, ketika berbicara justru membuat kondisi semakin buruk					
14	Ketika saya sedang sedih, saya membuat keputusan yang tidak tepat					
15	Ketika saya sedang marah, saya menyakiti orang lain					
16	Saya dapat menerima orang lain yang mengkritik saya					
17	Saya dapat memahami perasaan orang lain					

18	Saya dapat merasakan setiap suasana di tempat kerja saya					
19	Saya dapat memahami niat orang lain dalam suatu hubungan					
20	Saya cenderung pendiam dan pemalu diantara yang lain dalam setiap kegiatan sosial					
21	Dalam situasi yang sulit, saya bekerja dengan orang lain untuk menyelesaikan masalah					
22	Saya bergaul dengan orang lain dengan baik					
23	Saya berkomunikasi secara efektif dan jelas					
24	Saya menunjukkan kepada orang lain bahwa perasaan adalah hal yang penting bagi saya					
25	Saya menyelesaikan masalah secara efektif					
26	Saya memperhatikan perasaan orang lain dalam membina suatu hubungan					
27	Untuk dapat bergaul dengan orang lain, saya berusaha mendapat informasi tentang mereka					
28	Saya menjelaskan niat dan perasaan saya kepada orang lain					

**Skala 2 (Organizational Citizenship Behavior)**

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya membantu orang lain yang memiliki beban kerja yang berat					
2	Saya selalu siap memberikan bantuan kepada orang-orang di sekitar saya.					
3	Saya membantu orang lain yang tidak hadir					
4	Saya rela membantu orang lain yang memiliki masalah terkait pekerjaan					
5	Saya membantu melakukan orientasi bagi orang baru/ perawat baru, meskipun tidak diharuskan					
6	Saya adalah orang yang suka mengeluh tentang sesuatu untuk bisa mendapatkan pelayanan/ menarik perhatian					
7	Saya menghabiskan banyak waktu mengeluh tentang hal-hal sepele					
8	Saya cenderung melebih-lebihkan masalah kecil					
9	Saya selalu fokus pada apa yang salah, daripada berfokus pada yang positif					

10	Saya selalu menemukan kesalahan pada apa yang dilakukan organisasi					
11	Saya percaya bahwa dengan bekerja keras, saya berhak untuk mendapatkan gaji yang layak					
12	Kehadiran saya di tempat kerja di atas kewajaran					
13	Saya tidak mengambil istirahat/ cuti tambahan					
14	Saya mematuhi peraturan dan ketentuan perusahaan bahkan ketika tanpa pengawasan					
15	Saya adalah salah satu orang yang paling teliti dalam organisasi ini					
16	Saya berusaha untuk tidak membuat masalah dengan rekan kerja saya					
17	Saya mempertimbangkan dampak dari tindakan saya pada rekan kerja saya					
18	Saya tidak menyalahgunakan hak orang lain					
19	Saya mengambil langkah-langkah untuk mencegah masalah dengan rekan kerja lainnya					
20	Saya menyadari bagaimana perilaku saya akan memengaruhi pekerjaan orang lain					
21	Saya mengikuti perubahan dalam organisasi					
22	Saya menghadiri pertemuan yang tidak wajib, tetapi dianggap penting					
23	Saya melakukan hal-hal yang tidak diwajibkan, namun membantu citra perusahaan					
24	Saya membaca dan mengikuti pengumuman organisasi, memo, dan sebagainya					





*serviens in lumine veritatis*

**LAMPIRAN 2**

**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**





127	Person	418 <sup>***</sup>	0.235	0.204	0.222 <sup>**</sup>	0.111 <sup>**</sup>	418 <sup>***</sup>	0.179	473 <sup>***</sup>	0.861 <sup>***</sup>	0.300	0.348	485 <sup>***</sup>	-0.010	0.079	0.220	426 <sup>***</sup>	0.220	0.732	0.345	0.282	0.250	411 <sup>**</sup>	0.320	0.561 <sup>***</sup>	0.216	0.110 <sup>**</sup>	0.441 <sup>***</sup>		
	β	0.021	0.272	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
128	Person	428 <sup>**</sup>	0.200	0.185	0.217 <sup>**</sup>	0.097 <sup>**</sup>	428 <sup>**</sup>	0.068	0.200	0.204 <sup>**</sup>	0.107	0.069	0.184	0.232	0.091	0.220	0.242	0.217	0.062	0.176	0.183	0.220	0.411 <sup>**</sup>	0.320	0.561 <sup>***</sup>	0.216	0.110 <sup>**</sup>	0.441 <sup>***</sup>		
	β	0.018	0.196	0.011	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
129	Person	403 <sup>**</sup>	0.000	0.014	0.000	0.000	403 <sup>**</sup>	0.000	0.004	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.010	0.016	0.006	0.018	0.012	0.000	0.004	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	β	0.000	0.014	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\*\*, \*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





V23 Pearson	.651***	.614**	0.263	.519***	.590***	0.252	.364**	0.117	.370*	0.237	-0.006	-0.025	0.283	0.319	.368**	0.052	0.093	0.245	0.305	0.312	.571***	.883***	1	.406*	.883**	30		
Correlates																												
Sig. (2-	0.000	0.000	0.181	0.003	0.001	0.178	0.048	0.638	0.044	0.171	0.975	0.977	0.129	0.086	0.045	0.783	0.626	0.193	0.054	0.029	0.001	0.000	0.071	0.000	0.000	0.000	30	
tailed)																												
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
V24 Pearson	0.349	.477**	0.101	0.305	0.220	0.277	0.314	.606***	.412**	0.202	0.347	0.268	0.183	.491**	0.027	0.296	0.137	.491**	.470**	.611**	.522**	.521**	.408**	1	.673**	.823**	30	
Correlates																												
Sig. (2-	0.059	0.008	0.597	0.055	0.085	0.139	0.091	0.000	0.024	0.285	0.061	0.152	0.334	0.006	0.869	0.112	0.475	0.096	0.099	0.000	0.000	0.000	0.071	0.000	0.000	0.000	0.000	30
tailed)																												
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOT Pearson	.757**	.855***	.500***	.791**	.803***	.447*	.507**	.588**	.612**	.497**	.425*	.450**	.440**	.703**	.414*	.469*	.427**	.723**	.730**	.698**	.740**	.430**	.866**	1	.673**	.823**	30	
Correlates																												
Sig. (2-	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.013	0.004	0.001	0.000	0.005	0.019	0.013	0.015	0.000	0.023	0.029	0.019	0.090	0.000	0.000	0.000	0.016	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	30
tailed)																												
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosional (Kesadaran Diri)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded(a)	0	0,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,758	0,768	5

### Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosional (Pengaturan Diri)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded(a)	0	0,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,760	0,790	9

### Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosional (Kesadaran Sosial)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded(a)	0	0,0
	Total	30	100,0



- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,618	0,658	7

**Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosional (Keterampilan Hubungan Sosial)**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded(a)	0	0,0
	Total	30	100,0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,782	0,806	7

**Uji Reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior***

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded(a)	0	0,0
	Total	30	100,0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,922	0,926	24



**LAMPIRAN 3**

**UJI PERSENTASE**

### Statistics

	Jenis Kelamin	Usia	Status	Pendidikan	Lama Bekerja	Bangsai
N Valid	47	47	47	47	47	47
Missing	0	0	0	0	0	0

### Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	1	2,1	2,1	2,1
Perempuan	46	97,9	97,9	100,0
Total	47	100,0	100,0	

### Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Dibawah 30 Tahun	19	40,4	40,4	40,4
30 sampai 40 tahun	25	53,2	53,2	93,6
Diatas 40 tahun	3	6,4	6,4	100,0
Total	47	100,0	100,0	

### Status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menikah	39	83,0	83,0	83,0
Belum Menikah	8	17,0	17,0	100,0
Total	47	100,0	100,0	

### Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	45	95,7	95,7	95,7
S1	2	4,3	4,3	100,0
Total	47	100,0	100,0	

### Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-2 tahun	2	4,3	4,3	4,3
3-4 tahun	8	17,0	17,0	21,3
>= 5 tahun	37	78,7	78,7	100,0
Total	47	100,0	100,0	

### Bangsai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Elizabeth	24	51,1	51,1	51,1
	Elizabeth	23	48,9	48,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	





### Deskriptif Statistik Kecerdasan Emosional (Kesadaran Diri)

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	47	4	5	4,53	,504
X2	47	3	5	4,32	,556
X3	47	4	5	4,34	,479
X4	47	3	5	4,21	,549
X5	47	2	5	4,09	,583
Valid N (listwise)	47				

### Deskriptif Statistik Kecerdasan Emosional (Pengaturan Diri)

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X6	47	2	5	4,34	,668
X7	47	1	5	3,34	,815
X8	47	2	5	3,51	,777
X9	47	2	5	3,79	,623
X10	47	2	5	3,51	,655
X11	47	3	5	4,13	,536
X12	47	3	5	4,09	,545
X13	47	2	5	3,68	,911
X14	47	1	5	3,00	1,083
Valid N (listwise)	47				

### Deskriptif Statistik Kecerdasan Emosional (Kesadaran Sosial)

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X15	47	1	5	2,81	1,191
X16	47	3	5	4,17	,564
X17	47	3	5	4,06	,485
X18	47	3	5	4,15	,465
X19	47	3	5	3,98	,531
X20	47	1	5	2,94	,965
X21	47	2	5	4,06	,734
Valid N (listwise)	47				

### Deskriptif Statistik Kecerdasan Emosional (Keterampilan Hubungan Sosial)

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X22	47	3	5	4,30	,507
X23	47	3	5	4,23	,520
X24	47	2	5	3,77	,729
X25	47	3	5	4,02	,489
X26	47	3	5	4,09	,583
X27	47	3	5	3,77	,633
X28	47	2	5	3,70	,657
Valid N (listwise)	47				

**Deskriptif Statistik *Organizational Citizenship Behavior***

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	47	3	5	3,96	,721
Y2	47	3	5	4,26	,488
Y3	47	2	5	3,51	,655
Y4	47	3	5	3,98	,571
Y5	47	3	5	4,00	,590
Y6	47	1	5	2,26	1,031
Y7	47	1	5	1,91	,952
Y8	47	1	5	1,89	,961
Y9	47	1	5	2,00	1,022
Y10	47	1	4	2,49	,748
Y11	47	2	5	4,17	,816
Y12	47	1	5	2,96	,884
Y13	47	1	5	2,45	,996
Y14	47	1	5	3,87	,924
Y15	47	2	5	3,43	,801
Y16	47	1	5	4,28	,877
Y17	47	1	5	4,11	,840
Y18	47	2	5	4,17	,670
Y19	47	2	5	4,02	,608
Y20	47	2	5	4,04	,588
Y21	47	3	5	4,04	,464
Y22	47	2	5	3,62	,573
Y23	47	1	5	3,60	,742
Y24	47	3	5	3,91	,503
Valid N (listwis	47				







**LAMPIRAN 5**

**REGRESI BERGANDA**

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,887 <sup>a</sup>	,786	,766	3,983

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

### ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	449,039	4	612,260	38,597	,000 <sup>a</sup>
	Residual	666,237	42	15,863		
	Total	1,115,277	46			

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

### Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,095	7,743		,012	,990
	X1	1,028	,450	,226	2,287	,027
	X2	,690	,245	,289	2,818	,007
	X3	,753	,353	,228	2,132	,039
	X4	,913	,302	,306	3,021	,004

a. Dependent Variable: Y



**LAMPIRAN 6**

**REKAP DATA KUESIONER**

No	Jenis Kelamin	Usia	Status	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Bangsai	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	TOTAL X1	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	TOTAL X2	X.15	X.16	X.17	X.18
1	Wanita	27	Menikah	Diploma	> 5 Tahun	Elizabeth 1	5	4	4	4	4	21	4	2	3	3	3	4	4	2	2	27	1	4	4	4
2	Wanita	36	Menikah	Diploma	> 5 Tahun	Elizabeth 1	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	4	4	4	3	2	30	2	4	4	4
3	Wanita	30	Menikah	Diploma	> 5 Tahun	Elizabeth 1	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	5	4	4	2	33	1	5	4	4
4	Wanita	28	Belum Menikah	Diploma	3-5 Tahun	Elizabeth 1	4	4	4	5	4	21	4	4	3	3	4	4	4	3	4	32	3	4	4	4
5	Wanita	29	Menikah	Diploma	> 5 Tahun	Elizabeth 1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	4	3	3	33	3	4	4	4
6	Wanita	39	Menikah	Diploma	> 5 Tahun	Elizabeth 1	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	4	4	4	3	38	3	5	4	4
7	Wanita	26	Menikah	S1	< 3 Tahun	Elizabeth 1	4	3	4	3	3	17	4	3	3	4	3	3	4	3	3	30	2	3	3	4
8	Wanita	24	Belum Menikah	Diploma	3-5 Tahun	Elizabeth 1	5	4	4	5	5	23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	5	5	5
9	Wanita	29	Menikah	Diploma	> 5 Tahun	Elizabeth 1	5	5	5	5	5	25	5	3	3	3	3	3	3	3	4	30	4	5	5	5
10	Wanita	40	Menikah	Diploma	> 5 Tahun	Elizabeth 1	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	38	5	5	5	5
11	Wanita	45	Menikah	Diploma	> 5 Tahun	Elizabeth 1	4	4	4	4	4	20	5	3	4	3	4	4	4	4	5	38	3	4	4	4
12	Wanita	43	Menikah	Diploma	> 5 Tahun	Elizabeth 1	4	5	5	3	3	20	4	1	4	4	3	4	3	4	2	29	2	5	4	4
13	Wanita	26	Menikah	Diploma	3-5 Tahun	Elizabeth 1	5	4	4	4	5	22	5	3	4	4	3	5	5	5	1	35	1	4	4	5
14	Wanita	28	Menikah	Diploma	> 5 Tahun	Elizabeth 1	5	5	5	4	4	24	5	3	5	4	4	4	4	4	4	36	1	4	4	4
15	Wanita	38	Menikah	Diploma	> 5 Tahun	Elizabeth 1	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	4	4	4
16	Wanita	33	Menikah	Diploma	> 5 Tahun	Elizabeth 1	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	3	4	4	3	3	30	2	4	4	4
17	Wanita	28	Menikah	Diploma	> 5 Tahun	Elizabeth 1	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	3	4	4	4	2	32	3	4	4	4
18	Wanita	27	Menikah	Diploma	> 5 Tahun	Elizabeth 1	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	34	2	4	4	4
19	Wanita	35	Menikah	Diploma	> 5 Tahun	Elizabeth 1	5	4	4	4	4	21	4	4	2	4	2	4	4	4	4	33	4	4	4	4
20	Wanita	38	Menikah	Diploma	> 5 Tahun	Elizabeth 1	5	5	4	4	4	23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4
21	Wanita	40	Menikah	Diploma	> 5 Tahun	Elizabeth 1	5	5	5	5	5	25	5	3	5	5	5	5	5	5	1	39	1	5	5	5
22	Wanita	35	Menikah	Diploma	> 5 Tahun	Elizabeth 1	5	5	5	4	4	24	5	4	4	4	4	4	4	4	3	37	3	4	4	4
23	Wanita	28	Menikah	Diploma	> 5 Tahun	Elizabeth 1	5	4	4	4	4	21	4	2	3	4	3	4	4	4	4	31	2	4	4	4
24	Wanita	29	Belum Menikah	Diploma	3-5 Tahun	Elizabeth 1	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	4	4	3	3	32	2	3	3	4
25	Wanita	39	Menikah	Diploma	> 5 Tahun	Elizabeth 2	5	5	4	4	4	22	4	4	3	4	3	4	4	3	4	33	4	4	4	4
26	Wanita	36	Belum Menikah	Diploma	> 5 Tahun	Elizabeth 2	4	4	4	4	4	20	4	3	2	2	3	3	3	3	3	26	4	3	4	4
27	Wanita	35	Menikah	Diploma	> 5 Tahun	Elizabeth 2	4	4	4	4	5	22	4	3	3	2	3	4	4	3	3	30	1	4	4	4
28	Wanita	38	Menikah	Diploma	> 5 Tahun	Elizabeth 2	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	4	4	2	2	28	2	4	4	4
29	Wanita	37	Menikah	Diploma	> 5 Tahun	Elizabeth 2	5	4	4	4	4	22	4	3	4	3	4	4	4	3	4	33	4	4	4	4
30	Wanita	40	Menikah	Diploma	> 5 Tahun	Elizabeth 2	4	4	3	4	4	19	4	3	3	4	3	4	4	4	3	32	3	4	4	4
31	Wanita	46	Menikah	Diploma	> 5 Tahun	Elizabeth 2	5	5	4	4	4	22	2	3	3	4	4	4	4	4	3	31	3	4	4	4
32	Wanita	33	Menikah	Diploma	> 5 Tahun	Elizabeth 2	5	5	5	3	3	23	5	5	3	4	3	5	4	5	5	39	3	5	5	5
33	Wanita	38	Menikah	Diploma	> 5 Tahun	Elizabeth 2	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4
34	Wanita	35	Menikah	Diploma	> 5 Tahun	Elizabeth 2	4	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	4	4
35	Wanita	24	Belum Menikah	Diploma	3-5 Tahun	Elizabeth 2	4	4	4	4	4	21	3	3	3	3	3	3	3	2	28	2	4	4	4	4
36	Wanita	37	Menikah	Diploma	> 5 Tahun	Elizabeth 2	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	4	4
37	Wanita	30	Menikah	Diploma	> 5 Tahun	Elizabeth 2	5	4	4	4	4	22	4	4	2	4	4	4	4	4	3	32	4	4	4	4
38	Wanita	40	Menikah	Diploma	> 5 Tahun	Elizabeth 2	4	4	4	4	4	20	5	3	4	4	3	5	4	4	2	34	2	4	4	4
39	Wanita	36	Belum Menikah	Diploma	3-5 Tahun	Elizabeth 2	4	4	4	4	4	20	5	3	4	4	3	4	4	4	3	34	4	3	4	4
40	Wanita	27	Menikah	Diploma	< 3 Tahun	Elizabeth 2	5	5	5	5	5	25	5	3	4	5	3	5	5	5	5	40	5	5	5	5
41	Wanita	23	Belum Menikah	S1	3-5 Tahun	Elizabeth 2	5	4	4	4	4	21	5	4	3	4	4	4	4	5	3	34	1	4	4	4
42	Wanita	27	Menikah	Diploma	3-5 Tahun	Elizabeth 2	5	5	5	4	4	23	5	3	4	4	4	4	4	4	4	35	2	5	4	4
43	Wanita	26	Belum Menikah	Diploma	3-5 Tahun	Elizabeth 2	4	4	4	4	4	20	4	4	2	3	3	4	4	2	2	29	3	4	4	4
44	Wanita	40	Menikah	Diploma	> 5 Tahun	Elizabeth 2	5	4	4	4	4	23	4	1	4	4	4	4	4	4	2	29	4	4	4	4
45	Pria	33	Menikah	Diploma	> 5 Tahun	Elizabeth 2	5	5	5	4	4	25	5	4	4	4	4	4	4	3	3	35	2	4	4	4
46	Wanita	26	Menikah	Diploma	3-5 Tahun	Elizabeth 2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	4	5
47	Wanita	33	Menikah	Diploma	> 5 Tahun	Elizabeth 2	4	3	4	4	2	17	5	3	4	4	5	4	5	4	5	38	2	4	4	3





**YAYASAN PANTI RAPIH**  
**RUMAH SAKIT PANTI RAPIH**

**Jalan Cik Ditiro 30 Yogyakarta 55223**

Telepon : 0274 - 514014, 514845, 563333 (hunting system) Fax. : 0274 - 564583  
0274 - 552118 Instalasi Gawat Darurat  
0274 - 514004, 514006 Informasi / Pendaftaran  
E-mail : [admin@pantirapih.or.id](mailto:admin@pantirapih.or.id) <http://www.pantirapih.or.id>

Nomor : L. 2573 /RSPR/E/XII/ 2018  
Hal : Jawaban Permohonan Izin Penelitian

10 November 2018

Kepada Yth.  
Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi  
Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Dengan hormat,  
Menanggapi surat surat Bapak/Ibu Nomor : 2705/R/I tertanggal 8 Oktober 2018 tentang Ijin Penelitian di RS Panti Rapih Yogyakarta, atas nama:

Nama : Gendis Arum Pinandhini  
NIM : 21407  
Lembaga : S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Atma Jaya  
Judul/Topik : Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

bersama ini kami sampaikan bahwa Rumah Sakit Panti Rapih mengizinkan permohonan Penelitian tersebut dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Data hanya untuk kepentingan karya ilmiah.
2. Pengambilan data Penelitian dilakukan dengan pendampingan penyedia data.
3. Penelitian dilakukan diluar ruang lingkup data keuangan RS Panti Rapih.
4. Membayar biaya Penelitian sebesar Rp 350.000
5. Menyerahkan pas foto ukuran 3 x 4 = 2 lembar.
6. Wajib menyerahkan "naskah publikasi" dari hasil Penelitian kepada RS. Panti Rapih.
7. Izin dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang izin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.
8. Rumah Sakit Panti Rapih tidak bertanggung jawab atas penyimpangan dalam penulisan karya tulis ini, yang dilakukan oleh yang bersangkutan.
9. Penelitian dapat dilaksanakan setelah yang bersangkutan melakukan koordinasi dengan Bidang Pengelola Pelayan Kesehatan RS Panti Rapih.

Demikian surat izin Penelitian ini kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Direktur Pelayan Kesehatan dan Infrastruktur



Ir. Valentina Dwi Yuli Siswianti, M.Kes

Tembusan

- Kepala Bidang Pengelola Pelayan Kesehatan
- Kepala Bidang Rawat Inap